SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 17. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 25 maja 2021 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 17)

25 maja 2021 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie pandemii COVID-19 a bezpieczeństwa i higieny pracy,

– „Program dofinansowania działań płatników składek w latach 2018-2020 skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej” – materiał przedstawia Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,

– informacja głównego inspektora pracy o aktywności urzędu na forum Komitetów Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) – materiał przedstawia Główny Inspektorat Pracy

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Wiktor Zawieska** p.o. dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, **Bartosz Gaca** zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam głównego inspektora pracy panią Katarzynę Łażewską-Hrycko wraz ze współpracownikami, dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego pana dr hab. inż. Wiktora Zawieskę wraz ze współpracownikami. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pani Gertruda Uścińska niestety nie może uczestniczyć w dzisiejszym posiedzeniu Rady ze względu na posiedzenie zarządu ZUS. Prosiła o przekazanie przeprosin i pozdrowień dla wszystkich państwa. ZUS będzie reprezentowany przez pana Bartosza Gacę – zastępcę dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji. Witam wszystkich państwa.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie pandemii COVID-19 a bezpieczeństwa i higieny pracy, pkt 2 – „Program dofinansowania działań płatników składek w latach 2018-2020 skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej” – materiał przedstawia Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 3 – informacja głównego inspektora pracy o aktywności urzędu na forum Komitetów Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) – materiał przedstawia Główny Inspektorat Pracy, ten punkt jest konsekwencją spotkań organizowanych przez panią inspektor, pkt 4 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska Rady w sprawie: pandemia COVID-19 a bezpieczeństwo i higiena pracy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został przyjęty przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy na wczorajszym posiedzeniu. Oto jego proponowane brzmienie: „Pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) co roku obchodzony jest 28 kwietnia jako dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, przez związki zawodowe określany jako Dzień Pamięci o Ofiarach Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

W roku 2021 – zdominowanym przez pandemię COVID-19 – przesłaniem tego dnia jest hasło „Przewiduj, przygotuj się i reaguj na kryzysy. Postaw na bhp". Zwrócono bowiem uwagę, że w większości krajów 20-30% przypadków COVID-19 przypisuje się zarażeniom wirusem SARS-CoV-2 w miejscu pracy. Ocenia się, że ryzyko zarażenia jest o około 18% większe w pomieszczeniach niż na zewnątrz. Szczególnie poważne ryzyko zarażenia dotyczy 136 mln pracowników ochrony zdrowia i opieki społecznej (23% wszystkich zarażeń w Europie dotyczy właśnie tej grupy pracowników).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przedstawił informację o wartości udzielonego w związku epidemią wsparcia gospodarki, które przekroczyło na koniec marca 2020 r. 200 mld zł, co pozwoliło na uratowanie prawie 6,5 mln miejsc pracy. Liczba firm, które są zarejestrowane w systemach ubezpieczenia społecznego jako płatnicy składek na koniec marca 2020 roku wyniosła 2 mln 780 tys. (wzrost o 87 tys. rok do roku). Liczba osób ubezpieczonych zarejestrowanych na koniec marca 2020 roku to 15 mln 520 tys. (wzrost o 51 tys. rok do roku). W 2020 r. wzrosła także o 4,4 % w stosunku do roku poprzedniego, liczba dni absencji chorobowej. Zwraca uwagę szczególnie wzrost absencji z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowań. Liczba dni nieobecności w pracy z tego powodu wzrosła o 36,9% i dotyczyła głównie osób młodych i w średnim wieku.

W materiale Ministerstwa Zdrowia scharakteryzowano działania podjęte przez resort w celu zapewnienia w 2020 roku dostępności świadczeń zdrowotnych w trakcie epidemii COVID-19 także dla osób niezarażonych wirusem SARS-CoV-2. Ustalono standard teleporady oraz współczynnik przeliczania do faktur za udzielone świadczenia. Koszty świadczeń zdrowotnych Narodowego Funduszu Zdrowia zostały zrealizowane w 94,9% wartości planu. Największy spadek dotyczył leczenia stomatologicznego (-10,2%), profilaktycznych programów zdrowotnych (-4,88%) oraz rehabilitacji (-3,36%). Największy wzrost (20,37%) dotyczył programów pilotażowych. Świadczenia w ramach leczenia onkologicznego zrealizowano w wysokości 8,71 mld zł (w 2019 r. było to 8,91 mld zł). NFZ na podstawie ustawy COVID-19 sfinansował w wysokości 9,4 mld zł przedsięwzięcia przeciwdziałające epidemii dotyczące: dodatkowych świadczeń, kwarantanny, miejsc odpoczynku, testów oraz umorzonych składek ZUS. Podjęto też pilotaż rehabilitacji pocovidowej, która będzie istotnym elementem odbudowywania zdrowia społeczeństwa.

Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera przedstawił wyzwania i szanse systemu opieki profilaktycznej nad pracownikami w czasie epidemii COVID-19. Omówiono zasady stratyfikacji ryzyka zawodowego i przesłanki medyczne do jego ograniczania. Przedstawione zostały istotne mechanizmy medyczne zarówno rozwoju i diagnostyki COVID-19 jak i uzyskiwania odporności. Podkreślono wpływ na kondycję zdrowotną społeczeństwa nie tylko samych zachorowań, ale także poważnych następstw COVID-19. Istotną rolę dla ich ograniczenia i powrotu do pracy może spełnić medycyna pracy. Za niepokojący uznano duży odsetek osób, deklarujących brak woli zaszczepienia się przeciwko COVID-19. Jest to wyzwanie dla systemu opieki zdrowotnej, a podniesienie świadomości pracowników w tym zakresie może stać się polem współpracy służb medycyny pracy i pracodawców.

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła informację o działaniach podejmowanych w 2020 r. W trakcie pandemii COVID-19 ze względu na konieczność ochrony zdrowia, zarówno inspektorów pracy, jak również osób pracujących w kontrolowanych podmio-

tach czynności kontrolne podejmowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy ograniczały się do badania przyczyn i okoliczności zaistniałych wypadków przy pracy oraz reagowania na sytuacje bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia osób pracujących. Łącznie w 2020 r. przeprowadzono 16 692 kontrole w 15 776 podmiotach, w których pracowało ogółem 804 617 osób, w tym 702 072 osoby były zatrudnione na podstawie stosunku pracy.

W tym okresie pracownicy PIP realizowali również zadania związane z kontrolami wyrobów wprowadzanych do obrotu na cle, przede wszystkim środków zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa. Realizowano także zadania możliwe do wykonywania w formie pracy zdalnej w tym przede wszystkim poradnictwo prawne i techniczne w związku ze zmianami legislacyjnymi wprowadzanymi w kraju po ogłoszeniu stanu epidemii.

W 2020 r. udzielono w okręgowych inspektoratach pracy i ich oddziałach oraz w Głównym Inspektoracie Pracy łącznie 533,2 tys. porad prawnych i technicznych, z czego podczas czynności kontrolnych 218,1 tys. porad, w tym 110,5 tys. porad technicznych, 89,9 tys. porad prawnych i 17,7 tys. porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Najwięcej nieprawidłowości podczas kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy dotyczyło nie dopełniania przez pracodawców obowiązku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego oraz braku dokumentów wewnętrznych, informujących pracowników o zagrożeniu wynikającym ze stanu epidemii spowodowanej wirusem SARS-CoV-2 oraz zasadach ochrony przed nim. W związku z utrzymującym się stanem epidemii problematyka zagrożeń czynnikami biologicznymi, przede wszystkim wirusami mogącymi powodować choroby o ciężkim przebiegu lub choroby o dużym prawdopodobieństwie powikłań, będzie jednym z priorytetów działań kontrolnych PIP także w 2021 r.

W prezentacji Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego przedstawiono prewencję organizacyjną i techniczną zarażeń SARS-CoV-2. Zasady i wytyczne prewencji organizacyjnej ukierunkowane zostały na ocenę ryzyka zawodowego w zakładzie pracy i metodach jego ograniczania we współdziałaniu z pracownikami. Prewencja techniczna COVID-19 realizowana jest w miejscach określonych przez wyniki oceny ryzyka. Preferowana jest ochrona zbiorowa (stosowanie UV, ozonowanie, częste wietrzenie pomieszczeń lub stałe funkcjonowanie klimatyzacji). Środki ochrony indywidualnej (półmaski, kombinezony, rękawice, buty) muszą spełniać zasadnicze wymagania zdrowia i bezpieczeństwa określone w rozporządzeniu (UE) 2016/425. Równie ważne jest odpowiednie dopasowanie ich do użytkownika oraz właściwe zakładanie, zdejmowanie oraz konserwacja lub utylizacja.

CIOP-PIB włączył się w pełnym zakresie w prewencję COVID-19 przez: wykonanie badań w laboratoriach akredytowanych ok. 1000 wzorów sprzętu ochron indywidualnych oraz ponad 300 badań wzorów masek medycznych. Na bieżąco dokonywano analizy dokumentacji importowanych do Polski środków ochrony indywidualnej. Zapewniło to wprowadzenie do użytkowania w Polsce tylko środków ochrony indywidualnej spełniających – według prawa UE – zasadnicze wymagania bezpieczeństwa. Miało to fundamentalne znaczenie szczególnie dla pracowników służb medycznych pracujących w bezpośrednim kontakcie z osobami zarażonymi SARS-CoV-2.

Na podkreślenie zasługuje także wkład CIOP-PIB we wsparcie polskich przedsiębiorstw w podjęciu produkcji środków ochrony indywidualnej i masek medycznych. W tym obszarze zrealizowano 1626 prac, w tym 4 umowy wdrożeniowe dotyczące opracowanej w CIOP-PIB technologii wytwarzania elektrotetowych materiałów polimerowych techniką *melt-bloom* stanowiących wysokoskuteczny materiał do produkcji ochron dróg oddechowych.

Podkreślić należy bardzo istotną rolę – szczególnie w pierwszej fali pandemii – przekazywanej społeczeństwu wiedzy o sposobach zapobiegania zarażeniu SARS-CoV-2 (udzielono ponad 15 tys. konsultacji telefonicznych, e-mailowych i osobistych, wydawano profesjonalne komunikaty, organizowano zdalne konferencje, seminaria i warsztaty). Portal www.ciop.pl odwiedziło ponad 5 mln odbiorców pobierając 18 mln stron, w znacznej części dotyczących prewencji zarażeń SARS-CoV-2. Istotne jest także wydanie wytycznych

organizacji pracy zdalnej oraz wytycznych powrotu do pracy, które przed upowszechnieniem opiniowała Państwowa Inspekcja Pracy i Państwowa Inspekcja Sanitarna.

Rada Ochrony Pracy na podstawie przedstawionych materiałów oraz dyskusji uważa za istotne podjęcie następujących działań:

1. Ze względu na przewidywaną możliwość występowania także w następnych latach zagrożenia niebezpiecznymi czynnikami biologicznymi (z grupy III) wskazane jest podjęcie działań dla zapewnienia dostępności środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, testów diagnostycznych i leków, wyposażenia i potencjału służby zdrowia.

2. Uwzględnienie w pakiecie badań bilansu zdrowia osób 40+ także zaburzeń związanych z przejściem COVID-19.

3. Opracowanie programów profilaktyki i leczenia zaburzeń zachowania i/ lub psychicznych nasilonych w czasie pandemii COVID-19 (z uwzględnieniem dzieci i młodzieży).

4. Podjęcie działań w kierunku zwiększenia skuteczności profilaktyki organizacyjnej i technicznej oraz promocji zachowania zdrowia wobec zagrożeń w środowisku pracy i życia".

Zespół proponuje, aby stanowisko zostało przesłane do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia, Państwowej Inspekcji Pracy oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników. Natomiast do realizacji – Ministerstwu Rozwoju, Pracy i Technologii – wnioski 1, 2, 3, 4, Ministerstwu Zdrowia – wnioski 1, 2, 3, 4, Ministerstwu Edukacji i Nauki – wnioski 3, 4, Rządowej Agencji Rezerw Strategicznych – wniosek 1, Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – wnioski 2, 3, 4, Państwowej Inspekcji Pracy – wniosek 4, Instytutowi Medycyny Pracy im. J. Nofera – wnioski 2, 3, 4, Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu – wnioski 1, 2, 3, 4.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem projektu stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (26) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie pandemii COVID-19 a bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „Program dofinansowania działań płatników składek w latach 2018-2020 skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej" – materiał przygotowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu pana Bartosza Gacę – wicedyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bartosz Gaca:

Na początku mojej prezentacji zaznaczę, że będę mówił – mimo tematu zakreślonego na lata 2018 – 2020 de facto o okresie 2018 – 2021, a wynika to ze specyfiki naszego programu, gdzie konkursy na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, realizowane są w roku poprzedzającym rok budżetowy, w którym wydatkowane są środki na takie dofinansowanie, a niekiedy dla lepszego zobrazowania skali będę odwoływał się do całego okresu realizacji programu, a więc do lat 2013 – 2021. Agenda prezentacji składa się z czterech bloków. Pierwszy dotyczy zagadnień ogólnych na temat programu dofinansowania działań płatników składek skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, drugi to podsumowanie efektów programu dofinansowania, trzeci, ze względu na wyjątkowość sytuacji związanej z okresem pandemicznym, jako odrębny blok wyodrębniliśmy informacje na temat wpływu

epidemii koronawirusa na program dofinansowania, ostatni czwarty blok to krótka informacja na temat rozwoju programu w najbliższej perspektywie czasowej.

Podstawą prawną działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ramach prewencji wypadkowej jest ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwana również ustawą wypadkową. Program, o którym będę mówił w ramach tej prezentacji jest realizowany od 2013 r. na podstawie nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw z 11 maja 2012 r. – nowelizacji związanej z wydłużaniem wieku emerytalnego.

Od 2013 r. w wyniku nowelizacji ustawy wypadkowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych realizuje cztery podstawowe działania. Po pierwsze: program dofinansowania działań płatników składek skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, po drugie: analizy przyczyn i skutków wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych, po trzecie: upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz sposobach przeciwdziałania tym zagrożeniom i po czwarte: prowadzenie prac naukowo-badawczych w celu eliminacji lub ograniczenia przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Działania te finansowane są z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w którym corocznie określana jest odrębna kwota na prewencję wypadkową – tzw. fundusz wypadkowy. Wysokość tej kwoty jest ustalana jako procent należnych składek na ubezpieczenie wypadkowe, przewidzianych w planie finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na dany rok budżetowy. Na przestrzeni lat ta wartość ulegała zmianie. Do 2012 r. zgodnie z ustawą wypadkową było to do 1%. Ale de facto ta wartość była czysto teoretyczna. Te środki kształtowały się na zdecydowanie niższym poziomie – często 0,05% należnych składek na ubezpieczenie wypadkowe. Dzięki licznym apelom Rady Ochrony Pracy i kolejnym nowelizacjom ta wysokość zmieniała się. Od 2013 r. został wprowadzony minimalny próg 0,5% z dalszą progresją przez 0,65%, 0,8%, a od 2017 r. – od 1% należnych składek na ubezpieczenie wypadkowe. Po ostatniej nowelizacji ustawy wypadkowej z 2017 r. od 2018 r. została utrzymana wysokość od 1%. Od tego czasu budżet prewencji wypadkowej kształtuje się na poziomie nie niższym niż 1%.

Jeżeli chodzi o dofinansowanie działań płatników składek na tle całego budżetu prewencji wypadkowej, to chciałbym zwrócić uwagę, że jest to zadanie, które zajmuje zdecydowaną większość budżetu przeznaczonego na prewencję wypadkową. W latach 2018 – 2020 wydatki na prewencję wypadkową wyniosły ponad 343 mln zł, w tym 98% wydatków stanowiła realizacja zadania dotyczącego dofinansowania działań płatników składek. Podobnie w bieżącym roku. W planie finansowym na realizację zadań z zakresu prewencji wypadkowej w 2021 r. zaplanowana została kwota w wysokości ponad 92 mln zł, w tym na dofinansowanie blisko 90 mln zł.

Przechodząc do założeń programu dofinansowania, jako najważniejsze należy wymienić następujące: po pierwsze, wsparcie płatników składek, którzy podejmują działania skierowane na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w środowisku pracy, po drugie, dofinansowanie ma charakter bezzwrotny, przy wymaganym zaangażowaniu własnych środków finansowych płatnika składek, po trzecie, beneficjentami mogą być płatnicy składek, którzy odprowadzają składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, po czwarte, wysokość dofinansowania jest zróżnicowana i uzależniona od wielkości podmiotu ubiegającego się o dofinansowanie oraz przedmiotu dofinansowania. O szczegółach w tym ostatnim punkcie będę mówił w dalszej części.

Wśród najważniejszych korzyści warto podkreślić, że program dofinansowania to skuteczne narzędzie ograniczające wypadki w pracy, to również szansa na poprawę bezpieczeństwa pracowników, zwłaszcza zatrudnionych w mikro i małych przedsiębiorstwach. Za chwilę pokażę skalę przyznanych dofinansowań, rzeczywiście mikro i małe przedsiębiorstwa zdecydowanie przeważają wśród beneficjentów programu dofinansowania. Dofinansowując ze środków publicznych projekty, zmierzające do poprawy warunków pracy, ZUS kładzie nacisk na racjonalne i celowe wydatkowanie środków publicznych.

Ostatnia nowelizacja ustawy wypadkowej w zakresie działań prewencyjnych miała miejsce w 2017 r. Od 2018 r. w związku z tą nowelizacją zmieniła się formuła programu

dofinansowania. Dotychczas prowadziliśmy ciągły nabór wniosków, ale – o czym informowaliśmy na jednym z posiedzeń Rady kilka lat temu – ta formuła okazała się jednak zaburzającą proces rozpatrywania wniosków. Często liczba wpływających wniosków przekraczała możliwości budżetu prewencji wypadkowej. Dlatego od 2018 r. wprowadzona została formuła konkursowa. Nowelizacja nie tylko zmieniła tryb przyjmowania wniosków, ale doprecyzowała równie zasady funkcjonowania programu dofinansowania.

Szczegółowe warunki uczestnictwa w konkursie oraz zasady i tryb przeprowadzenia konkursu ustawodawca powierzył prezesowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który co roku wydaje regulamin konkursu na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. Ten regulamin jest publikowany na stronie przedmiotowej ZUS w Biuletynie Informacji Publicznej oraz stronie internetowej ZUS. Celem przeprowadzonych przez nas konkursów jest wybór projektów, które dotyczyć będą: poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, zmniejszenia zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi, a także zredukowania niekorzystnego oddziaływania czynników ryzyka na stanowiskach pracy. Zgodnie z nowelizacją ustawy wypadkowej, wybór projektów, które mogą być objęte dofinansowaniem, następuje nie później niż do 31 grudnia roku poprzedzającego rok budżetowy, w którym ma zostać udzielone dofinansowanie. Oznacza to, że dofinansowanie projektów, zgłoszonych w konkursie w danym roku kalendarzowym, następuje dopiero w następnym roku kalendarzowym. Zatem projekty zakwalifikowane do dofinansowania w pierwszym konkursie ogłoszonym w 2018 r. otrzymały środki finansowe i były realizowane w 2019 r.

Jakie projekty podlegają dofinansowaniu? W ramach konkursu mogą uzyskać dofinansowanie dwa rodzaje projektów: projekty inwestycyjne, które odnoszą się przede wszystkim do bezpieczeństwa technicznego (rozwoju, modyfikacji i usprawnienia stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz systemów i środków ochronnych), a także projekty o charakterze mieszanym – inwestycyjno-doradcze, które łączą działania objęte projektami inwestycyjnymi oraz działania doradcze w zakresie identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy, udokumentowania oceny ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami oraz wykonania pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych i uciążliwych, występujących na stanowiskach pracy objętych projektem po zakończeniu realizacji inwestycji w ramach projektu. Dofinansowaniu podlegają wyłącznie działania, które mieszczą się w obszarach technicznych określonych w „Katalogu działań inwestycyjnych i doradczych", stanowiącym załącznik do regulaminu konkursu. Ogólnie można ująć, że mieszczą się tam działania związane z ograniczaniem oddziaływania przynajmniej jednego z parametrów charakteryzujących warunki pracy – mikroklimatu, czynników chemicznych i pyłów, czynników biologicznych, czynników mechanicznych, czynników elektrycznych i elektryczności statycznej, hałasu, ogólnych i miejscowych drgań, niewłaściwego oświetlenia elektrycznego, promieniowania jonizującego, promieniowania optycznego, pola elektromagnetycznego, obciążenia fizycznego, dynamicznego lub statycznego. Myślę, że więcej o szczegółach tych obszarów technicznych będzie mowa w wystąpieniu przedstawiciela Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Dlatego skupię się na dalszej części warunków formalnych. Jak wspominałem, wysokość dofinansowania zróżnicowana w zależności od rodzaju przedsiębiorstwa, który definiowany jest na podstawie liczby ubezpieczonych zatrudnionych w danej firmie. Dofinansowania przyznajemy w podziale na mikroprzedsiębiorstwa, małe, średnie i duże przedsiębiorstwa. To zróżnicowanie dotyczy zarówno procenta budżetu projektu podlegającego dofinasowaniu – tu najwięcej 90% dofinansowujemy w przypadku mikroprzedsiębiorstw, najmniej 20% projektu w przypadku dużych przedsiębiorstw. Zróżnicowanie dotyczy także maksymalnej kwoty dofinansowania – maksymalna kwota w przypadku mikroprzedsiębiorców to 140 tys. w przypadku projektów inwestycyjno-doradczych, natomiast w przypadku analogicznych projektów prowadzonych przez duże przedsiębiorstwa – to 500 tys. zł.

Warunki uczestnictwa w konkursie określa ustawa wypadkowa. Przede wszystkim trzeba być płatnikiem składek w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Płatnik

może przystąpić do konkursu, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki: nie zalega z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, nie zalega z opłacaniem podatków, nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisarycznym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem, nie ubiega się o dofinansowanie przed upływem co najmniej 3 lat od dnia wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania, nie ubiega się o dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia zwrotu dofinansowania, do którego został zobowiązany.

Na slajdzie przedstawiono etapy realizacji programu. Program rozpoczyna się ogłoszeniem konkursu. W I etapie następuje składanie wniosków o dofinansowanie, które zgodnie z ustawą jest realizowane w ramach naboru przynajmniej miesięcznego. W każdym roku jest wyznaczony okres przynajmniej jednego miesiąca na składanie wniosków o dofinansowanie. W II etapie ma miejsce ocena wniosków, która de facto składa się z dwóch ocen: oceny formalnej wniosku przeprowadzanej przez pracowników ZUS, w przypadku oceny pozytywnej – wniosek jest przekazywany do CIOP-PIB w celu wykonania oceny merytorycznej, dokonywanej przez eksperta z dziedziny, która ma być przedmiotem działań naprawczych i prewencyjnych określonych w projekcie. III etap – do 31 grudnia roku poprzedzającego rok realizacji projektów publikowana jest w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lista rankingowa projektów, które uzyskały pozytywną ocenę merytoryczną ze wskazaniem, które projekty zakwalifikowały się do dofinansowania. Potem, etap IV – następuje okres zawierania umów z wnioskodawcami. Po zawarciu umowy, w terminie 14 dni wypłacana jest pierwsza transza dofinansowania. Następuje realizacja projektu, a po zakończeniu realizacji, etap V – rozliczenie projektu. Rozliczenie ma również dualny charakter. Z jednej strony weryfikowana jest dokumentacja sprawozdawcza przez pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, natomiast ekspert CIOP-PIB przeprowadza kontrolę po zakończeniu projektu – tzw. odbiór projektu. Po zatwierdzeniu oceny z odbioru projektu przez przedstawiciela Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ciągu 30 dni wypłacana jest druga transza dofinansowania. Płatnik składek obowiązany jest utrzymać trwałość projektu przez 3 lata od zatwierdzenia oceny końcowej projektu. W tym okresie płatnik zobowiązuje się do utrzymania dofinansowanej inwestycji, stanowisk pracy, które zostały objęte projektem oraz utrzymania warunków pracy co najmniej na takim poziomie, jak w dniu odbioru projektu.

Jeżeli chodzi o efekty programu dofinansowania, to od uruchomienia programu w 2013 r. ZUS dofinansował ponad 7 tys. projektów, które poprawiły bezpieczeństwo i warunki pracy ponad 75 tys. pracowników. Budżet przeznaczony na realizację tego zadania przekroczył 0,5 mld zł. Od uruchomienia programu dofinansowania w 2013 r. do ZUS zostało złożonych ponad 19 tys. wniosków o dofinansowanie. W okresie pierwszych 5 lat (2013-2017) funkcjonowania programu, tj. przed wprowadzeniem konkursowego trybu rozpatrywania wniosków, ponad 10 tys. płatników wystąpiło do ZUS o dofinansowanie. Natomiast w okresie ostatnich 3 lat (2018-2020), gdy obowiązuje tryb konkursowy wpłynęło ponad 9 tys. wniosków.

Z roku na rok obserwujemy wzrastające zainteresowanie płatników składek programem dofinansowania. Pomimo trwającego stanu epidemii i związanych z nim obostrzeń ostatni konkurs ogłoszony 21 lipca 2020 r. pt. „Konkurs na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej realizowane w 2021 r.” cieszył się zdecydowanie większym zainteresowaniem wśród płatników niż w latach poprzednich. Wpłynęło ponad 4 tys. wniosków, co oznacza wzrost o 67% w stosunku do 2019 r. i aż o 110% w stosunku do I edycji konkursu ogłoszonej w 2018 r. Wysokie zainteresowanie programem świadczy o wzroście świadomości płatników składek na temat wagi bezpieczeństwa w środowisku pracy. Jest to bardzo pozytywne zjawisko z perspektywy ochrony zdrowia pracowników.

Wzrost liczby składanych wniosków przekładał się na wzrost zawieranych umów o dofinansowanie. W 2018 r. zawarliśmy blisko 600 umów, ale już w następnym roku było ich ponad 1 tys. Aktualnie jesteśmy jeszcze w trakcie zawierania umów z konkursu (2020.01). Na dzień dzisiejszy jest blisko 700 podpisanych umów. Na slajdzie przedsta-

wiono stan na 31 kwietnia 2021 r., dlatego liczba umów wynosi 622. Szacujemy, że liczba umów w 2021 r. może osiągnąć poziom z poprzedniego roku i zbliżyć się do 1 tys.

Warto podkreślić, że wykorzystanie środków finansowych w ramach prewencji wypadkowej na dofinansowanie płatników jest stale monitorowane. Lista, o której mówiłem, że musi być ogłoszona do 31 grudnia roku poprzedzającego rok budżetowy, może być aktualizowana przede wszystkim w przypadku, gdy środki przeznaczone na dofinansowanie płatników nie zostały wykorzystane, np. nie zostały zawarte umowy z wnioskodawcami, którzy wycofali się z realizacji projektu albo ZUS odstąpił od podpisania z nimi umowy, bo np. na dzień, w którym mieli podpisać umowę nie spełniali już warunków przyznania dofinansowania. Aktualizacja listy następuje również, gdy środki przeznaczone na dofinansowanie zostały wykorzystane w wysokości mniejszej niż wynika to z zawartych umów – przedstawione dokumentacje sprawozdawcze wykazały, że jednak pierwotnie zabezpieczonych środków było więcej niż faktyczne wykonanie w realizacji projektu – a także kiedy nie wykorzystano środków finansowych na realizację pozostałych zadań w ramach prewencji wypadkowej, np. zamawianie analiz przyczyn i skutków wypadków przy pracy, zamawianie przeprowadzenia prac naukowo-badawczych mających na celu eliminację lub ograniczenie przyczyn powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Jeżeli w tym obszarze uwalniają się środki, również staramy się je przeznaczać na dofinansowanie działań płatników składek, aby możliwie jak najwięcej zainwestować w bezpieczeństwo pracowników.

W ostatniej edycji konkursu pierwsza lista rankingowa została ogłoszona pod koniec 2020 r., wówczas wytypowanych do dofinansowania zostało ok. 700 projektów, ale zawarliśmy 600 umów. Część płatników zrezygnowała, a w części przypadków my odstąpiliśmy od podpisania umowy. W kwietniu br. zaktualizowaliśmy listę rankingową i kolejnych 350 projektów zostało wytypowanych do dofinansowania. Jesteśmy – jak wspomniałem – w trakcie zawierania umów. Przygotowujemy się do kolejnej aktualizacji listy rankingowej, aby możliwie jak najbardziej efektywnie wykorzystać budżet prewencji wypadkowej.

Beneficjentami dofinansowania w ramach trzech ostatnich edycji konkursu były przede wszystkim mikro i małe przedsiębiorstwa. Umowy zawarte z mikroprzedsiębiorstwami stanowiły 44%, natomiast z małymi przedsiębiorstwami – 40%. Najmniej umów o dofinansowanie – nieco ponad 1% – ZUS zawarł z dużymi przedsiębiorstwami.

Jeżeli chodzi o podział beneficjentów według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), to najwięcej umów o dofinansowanie zawarliśmy z płatnikami prowadzącymi działalność w ramach sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe. To było ponad 43% wszystkich zawartych umów. Stosunkowo dużo projektów zostało dofinansowanych również dla sekcji: budownictwo – 20% zawartych umów, handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – prawie 15% oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna – ponad 8%. Przy czym ten wskaźnik w ostatniej grupie – opieka zdrowotna i pomoc społeczna – wzrasta. W ostatnim konkursie większą popularnością cieszyły się projekty dotyczące zagrożeń biologicznych, w tym związane z procesami sterylizacji. Dla pozostałych sekcji PKD liczba zawartych umów stanowiła mniej niż 3% wszystkich umów dla każdej z sekcji. Najmniej w ramach sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 2 zawarte umowy, czyli mniej niż 0,5%.

Przedmiot dofinansowania najczęściej stanowiły trzy grupy, które de facto stanowiły 3/4 dofinansowanych projektów. Pierwsza – obejmowała sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego – 40% dofinansowanych projektów. Następnie – 20% dofinansowanych projektów – to urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze oraz urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza. Trzecia grupa – sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy – 14% dofinansowanych projektów.

Niestety, tak jak w wielu programach dofinansowanych czy to ze środków krajowych, czy europejskich również w programie dofinansowania zidentyfikowaliśmy ryzyka nadużyć. Jak wspomniałem, ZUS nadzoruje prawidłowość wykorzystania przyznanych środków publicznych, m.in. poprzez monitorowanie potencjalnych ryzyk nadużyć. W programie dofinansowania zidentyfikowano ryzyko wyłudzenia środków finansowych przez płatników składek, które przejawia się przede wszystkim wykorzystaniem przez płat-

ników środków przekazanych na dofinansowanie na cel inny niż wykazany w projekcie. Czynniki tego ryzyka najczęściej są związane z realizacją co najmniej dwóch projektów pod tym samym lub zbliżonym adresem albo przez wnioskodawców powiązanych osobowo, własnościowo, kapitałowo lub majątkowo, kilkukrotnym przedłużaniem terminu realizacji projektu przy braku rozpoczęcia realizacji projektu w terminie ustalonym w umowie o dofinansowanie czy też zbyciem urządzenia zakupionego w ramach programu dofinansowania przed upływem okresu trwałości, czyli 3 lat od odbioru projektu.

W celu zapobiegania nadużyciom ZUS stosuje mechanizmy nadzorcze, w tym przede wszystkim wizyty monitorujące i kontrole projektów (w trakcie realizacji i w okresie trwałości projektu) – w szczególności, gdy płatnik kilkukrotnie przedłuża termin realizacji projektu lub zmienia strukturę własnościową przedsiębiorstwa. Ponadto na bieżąco analizujemy stopień realizacji projektu, w tym zaangażowania środków finansowych przekazanych w ramach I transzy dofinansowania. Chciałbym zwrócić uwagę, że w związku ze zidentyfikowanymi nadużyciami zwiększyliśmy mechanizmy monitorowania projektów również w okresie trwałości, aby rzeczywiście utrzymać wyniki wdrożonych projektów przez co najmniej 3 lata po zakończeniu realizacji projektu. W latach 2013 – 2019 przeprowadziliśmy łącznie 234 kontrole trwałości, a 2020 r. – 256, na bieżący rok zaplanowaliśmy 500 kontroli, z czego już 400 zleceń przekazaliśmy do Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Kilka słów o wpływie pandemii koronawirusa na program dofinansowania. Pandemia zaskoczyła nas w okresie zawierania umów. Gdy 14 marca 2020 r. – w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – wprowadzono w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a następnie 20 marca 2020 r. stan epidemii, ZUS był na etapie zawierania umów o dofinansowanie z płatnikami, właściwie na półmetku. Płatnicy składek dotychczas podpisywali umowy w siedzibach oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Musieliśmy szybko dostosować ten tryb do nowych obostrzeń dla bezpieczeństwa naszych klientów. W marcu 2020 r. rozpoczęliśmy zawieranie umów w nowym trybie – trybie korespondencyjnym. Ten tryb obowiązuje przez cały 2021 r.

Na program dofinansowania wpływało również wsparcie w postaci tarczy antykryzysowej. Szczegółowo o tej tematyce była mowa na poprzednim posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Zatem nie będę wracał do szczegółów. Płatnicy mieli m.in. możliwość występowania z wnioskiem o zwolnienie z opłacania składek lub o ulgę w płatności, odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty. Cześć płatników, którzy zdecydowali się wystąpić z takimi wnioskami, brali również udział w naszym konkursie. Niestety, to stwarzało ryzyko, że na dzień sprawdzenia warunku niezalegania w opłacaniu składek, na koncie wnioskodawcy będzie istniała zaległość. Konsekwencją tego mogło być wyeliminowanie płatnika z udziału w konkursie.

ZUS wyszedł naprzeciw takim sytuacjom. W celu zminimalizowania tego ryzyka prowadziliśmy stałą weryfikację zagrożonych spraw. Dopiero po rozstrzygnięciu w sprawie wniosku złożonego w ramach tarczy antykryzysowej, ZUS podejmował decyzję odnośnie do dalszego procedowania wniosku o dofinansowanie. Jeżeli rozstrzygnięcie było pozytywne, to wniosek płatnika o dofinansowanie brał dalszy udział w konkursie. Taki tryb wydłużył oczywiście proces zawierania umów, ale pozwolił wielu płatnikom otrzymać dofinansowanie jako dodatkowy instrument wsparcia w dobie pandemii.

Przedłużający się stan epidemii koronawirusa i spowodowana tym sytuacja gospodarcza w kraju miała negatywny wpływ na etap realizacji projektu przez płatników. Okres pandemii to dla przedsiębiorców nie tylko pogorszenie sytuacji ekonomicznej, ale także utrudnienie związane z absencją pracowników, zerwanymi łańcuchami dostaw, z dostępem do dofinasowanego sprzętu sprowadzonego często z państw o zdecydowanie większej skali pandemii niż w Polsce. Powołując się na skutki pandemii, wielu przedsiębiorców występowało o przedłużenie terminu realizacji projektu. ZUS rozpatrywał indywidualnie każdy wniosek, dokładnie analizując sytuację wnioskodawcy i możliwość realizacji projektu. Przedłużenie terminów realizacji projektu powoduje, że zobowiązania, które zaciągnęliśmy na dany rok budżetowy często muszą być przenoszone na kolejny rok budżetowy.

W 2020 r. ZUS rozpatrzył 350 wniosków o przedłużenie terminu na realizację dofinansowanego projektu. Jest to wzrost o ponad 80% w stosunku do 2019 r., kiedy takie wnioski wpłynęły od 193 płatników. Od 1 stycznia do 30 kwietnia 2021 r. wpłynęły 34 wnioski o przedłużenie terminu na realizację projektu (na ten moment można zaobserwować tendencję spadkową w stosunku do roku poprzedniego).

Kończąc – kilka słów podsumowania i planów na najbliższy okres. W naszej ocenie, program dofinansowania odgrywa znaczącą rolę w katalogu instytucji wsparcia przedsiębiorstw w realizacji idei bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Za dalszą realizacją i rozwojem tego programu przemawiają omówione wcześniej przeze mnie fakty, przede wszystkim to, że program dofinansowania stanowi główne zadanie ZUS w obszarze prewencji wypadkowej. Jak wskazywałem, wysoki odsetek środków finansowych, jakie w ramach prewencji wypadkowej są przeznaczane na dofinansowanie płatników składek wskazuje, że kierunki prewencji wypadkowej ZUS zorientowane są przede wszystkim na bezpośrednie wsparcie finansowe przedsiębiorców w celu umożliwienia wdrażania rozwiązań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej pracowników. Wzrost zainteresowania programem wśród płatników składek jest dowodem na to, jak duże zapotrzebowanie na taką pomoc jest wśród przedsiębiorstw w Polsce. To również wyraz wzrostu świadomości przedsiębiorców na temat wagi bezpieczeństwa w środowisku pracy. Program dofinansowania uzupełnia katalog działań prewencji wypadkowej realizowanych przez różne instytucje krajowe i międzynarodowe (brak podobnego wsparcia tego rodzaju z innych instytucji) – pozostałe działania dotyczą przede wszystkim płaszczyzny edukacyjnej, naukowo-technicznej, nie zaś zachęt finansowych.

Ograniczenie możliwości osobistego stawiennictwa klientów w siedzibach ZUS z powodu obostrzeń, zapobiegających rozprzestrzenianiu wirusa SARS-CoV-2, zintensyfikowało działania ZUS nad elektronizacją obsługi wniosku o dofinansowanie. Te działania wpisują się w ogólne cele strategiczne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych związane z cyfryzacją i elektronizacją.

19 maja 2021 r. ogłoszona została kolejna edycja konkursu (konkurs 2021.01) na projekty realizowane w 2022 r. Budżet tego konkursu to 75 mln zł. W ramach tej edycji odstępujemy od formy papierowej obsługi wniosku o dofinansowanie. Od chwili złożenia wniosku, poprzez ocenę formalną i merytoryczną, zawarcie umowy, aż do rozliczenia projektu i zakończenia okresu trwałości – obsługa wniosku, a następnie projektu będzie odbywać się wyłącznie w formie elektronicznej.

By przybliżyć płatnikom składek temat programu dofinansowania, warunki i zasady uczestnictwa w konkursie prowadzimy również działalność edukacyjną. W tym tygodniu odbędzie się pierwsze webinarium dla płatników składek, w ramach którego przewidziano część szkoleniową oraz warsztaty w formie on-line, na których będziemy szczegółowo prezentować jak wypełnić wniosek o dofinansowanie, by móc ubiegać się o nie w ramach tegorocznej edycji konkursu. Nabór wniosków w ramach tegorocznej edycji konkursu rozpoczyna się 1 czerwca. Wszystkie niezbędne informacje zostały określone w regulaminie konkursu, który – jak już wspominałem – został opublikowany na stronie internetowej ZUS oraz w Biuletynie Informacji Publicznej.

Kolejne edycje konkursu to kolejne doświadczenia i wnioski dla całego programu dofinansowania. ZUS prowadzi stałą analizę programu, w tym analizę przebiegu konkursu, sytuacji wnioskodawców z uwzględnieniem sytuacji gospodarczej kraju, a także we współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym oraz z wnioskodawcami. Na tle tych doświadczeń program jest dostosowywany do zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych. Zapisy regulaminu konkursu oraz wzory umowy o dofinansowanie są corocznie weryfikowane przed ogłoszeniem kolejnej edycji konkursu. Uszczelniane są również mechanizmy nadzoru minimalizujące ryzyko nadużyć.

Po okresie stabilizacji założeń programowych możliwy będzie przegląd rozwiązań legislacyjnych oraz ewentualne przeniesienie niektórych założeń regulaminowych czy umownych do przepisów prawa powszechnie obowiązującego w trybie nowelizacji ustawy wypadkowej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy panu dyrektorowi Bartoszowi Gacy za przedstawiony referat. Proszę pozostać z nami, być może w trakcie dyskusji pojawią się jakieś pytania.

Bardzo proszę o zabranie głosu pana prof. Wiktora Zawieskę – dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

P.o. dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Wiktor Zawieska:

Prezentację, którą przygotował Instytut jako uzupełniającą do przedstawionej przez ZUS zaprezentuje pan dr inż. Daniel Podgórski – zastępca dyrektora CIOP-PIB ds. systemów zarządzania i certyfikacji, który od początku współpracy naszego instytutu z ZUS w ramach programu dofinansowania koordynuje prace zespołu.

Zastępca dyrektora CIOP-PIB ds. systemów zarządzania i certyfikacji dr inż. Daniel Podgórski:

Chciałbym przedstawić informacje uzupełniające w stosunku do zaprezentowanych przez pana dyrektora Gacę. Będą one dotyczyć roli i udziału Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w programie dofinansowania płatników składek w działaniach na rzecz zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Cele programu ZUS i zasady ogólne szczegółowo przedstawił pan dyrektor Gaca. Chciałbym tylko zwrócić uwagę, że dofinansowaniu podlegają działania, które mieszczą się w 9 obszarach technicznych. Pan dyrektor wspomniał o tych obszarach z punktu widzenia zapobiegania czynnikom szkodliwym, natomiast my „na roboczo" postrzegamy to w taki sposób, że rozpatrujemy projekty i celowość ich wdrożenia z punktu widzenia: bezpieczeństwa użytkowania instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy, urządzeń chroniących przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym. Kolejne obszary to: oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym, ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną, urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza, sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy, sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne oraz różnego rodzaju środki ochrony indywidualnej. To charakterystyka obszarów technicznych, które rozpatrujemy w przypadku oceny projektów, które są składane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o ich dofinansowanie.

Udział Instytutu w programie dofinansowania wynika z ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Art. 4 ust. 4 tej ustawy przewiduje, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych przy prowadzeniu działalności związanej z dofinansowaniem działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej prowadzonych przez płatników składek przekazuje, na podstawie zawartej umowy, wykonywanie określonych działań Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu. Natomiast art. 37 ust. 5 określa zakres tych działań. Obejmuje on: ocenę merytoryczną wniosków o dofinansowanie, kontrolę projektów w trakcie ich realizacji, kontrolę projektów po ich zakończeniu oraz kontrolę trwałości projektów dofinansowanych w ramach programu. Jednocześnie te działania są ujęte w statucie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego – w rozdziale II, który stanowi, iż przedmiot i zakres działania Instytutu obejmuje m.in. prowadzenie oceny merytorycznej wniosków o dofinansowanie projektów oraz kontroli realizacji tych projektów w ramach programu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczącego dofinansowania działań prowadzonych przez płatników składek skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej.

Na czym polega nasz udział? Co obejmuje? Po pierwsze, działania logistyczne służące sprawnemu dokonywaniu oceny wniosków i projektów realizowanych w ramach programu ZUS. W tym celu powołano w CIOP-PIB grupę 31 ekspertów kluczowych

do merytorycznej oceny wniosków o dofinansowanie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto powołaliśmy grupę 55 regionalnych ekspertów o kompetencjach nadzorowanych przez CIOP-PIB (we wszystkich województwach) do przeprowadzania kontroli w trakcie realizacji projektów, odbiorów końcowych zrealizowanych projektów oraz kontroli trwałości projektów. Prowadzimy systematyczne szkolenia dla wszystkich powołanych ekspertów, których celem jest aktualizacja ich wiedzy w zakresie zasad oceny projektów. Wspieramy także Zakład Ubezpieczeń Społecznych na etapie przygotowania kolejnych edycji konkursów programu poprzez wskazywanie jakie dokumenty mają przedłożyć wnioskodawcy w celu zapewnienia prawidłowej oceny realizacji projektów.

Przygotowując naszą prezentację przyjęliśmy nieco inny okres sprawozdawczy. W latach 2020 – 2021 do oceny merytorycznej przyjęliśmy 1236 wniosków, pozytywnie oceniliśmy 991 wniosków, negatywnie – 245. Ponadto przeprowadzono kontrolę wykonania 1460 projektów, w tym 215 kontroli trwałości.

Rodzaje działań inwestycyjnych najczęściej realizowanych w ramach projektów omówił szczegółowo pan dyrektor Gaca.

Chciałbym zaprezentować teraz przykłady rozwiązań technicznych poprawiających warunki pracy dofinansowanych i zastosowanych w ramach programu. W obszarze ogólnej i miejscowej wentylacji dofinansowanie uzyskały projekty dotyczące wentylacji ogólnej nawiewno-wywiewnej, wentylacji miejscowej wywiewnej, odciągów spalin, pyłów drewna, dymów spawalniczych. Na zdjęciach zostały zaprezentowane rozwiązania dofinansowane w ramach programu. Uprzednio zostały oczywiście pozytywnie ocenione przez naszych ekspertów jako posiadające potencjał do poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na kolejnym slajdzie przedstawiono przykłady rozwiązań ograniczających obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego przy ręcznych pracach transportowych. To różnego rodzaju manipulatory i chwytaki, windy dekarskie, wózki transportowe ręczne, wózki jezdniowe podnośnikowe. Następny slajd prezentuje przykłady rozwiązań zapewniających poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w budownictwie. To różnego rodzaju zestawy asekuracyjne, rusztowania, siatki zabezpieczające. Przykłady rozwiązań zapewniających poprawę bezpieczeństwa i warunków prac remontowych na wysokości zostały przedstawione na kolejnym slajdzie. To podesty stałe i ruchome (podnośniki). Kolejny slajd – przykłady rozwiązań zapewniających poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w magazynach: podesty, drabiny, wózki magazynowe ręczne, wózki jezdniowe podnośnikowe. Dalej – rozwiązania zapewniające poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie i leśnictwie. Przedstawiono: zestawy zrywkowe, przyczepy leśne, wózki jezdniowe specjalizowane. Jak wspomniał pan dyrektor Gaca, dużą popularnością w ostatnim okresie cieszyły się rozwiązania związane z poprawą bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach służby zdrowia, w tym laboratoriach. Na slajdzie przedstawiono przykłady takich rozwiązań: komory laminarne, lampy emitujące promieniowanie ultrafioletowe stosowane w celu dezynfekcji pomieszczeń. Kolejne prezentowane rozwiązania zapewniają poprawę oświetlenia miejsc i stanowisk pracy. I na koniec, przykłady środków ochrony indywidualnej do stosowania na stanowiskach pracy, na których występowały określone czynniki zagrożeń.

Chciałbym teraz przejść do efektów programu w latach 2020 – 2021. Wśród nich należy wymienić przede wszystkim poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy dla ok. 15 tys. osób. Należy jednak zwrócić uwagę również na szereg efektów niewymiernych, które również są istotne i będą wpływać na stan bezpieczeństwa i higieny pracy w skali całego kraju, a mianowicie realizacja tych projektów pozwoliła na przeprowadzenie pogłębionej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w celu rzetelnej identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego, weryfikację i aktualizację dokumentacji BHP w przedsiębiorstwach, przeprowadzenie kompleksowych pomiarów parametrów warunków pracy, zaangażowanie specjalistów z wielu dziedzin w zaprojektowanie i realizację działań na rzecz poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy. Ponadto realizacja tych projektów umożliwiła nawiązanie stałej współpracy pracodawców z kompetentnymi specjalistami w zakresie bezpieczeństwa

i higieny pracy, wprowadzenie w przedsiębiorstwach trwałych zmian organizacyjnych i technicznych poprawiających warunki pracy, wspólne zaangażowanie kierownictwa, pracowników oraz specjalistów w realizację działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Przyczyniła się również do wzrostu satysfakcji pracowników ze względu na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy.

Jeśli chodzi o główne problemy w realizacji prac przez CIOP-PIB, to chciałbym zwrócić uwagę na dwa aspekty, zwłaszcza w 2020 r., to zbyt krótki okres rezerwowany na ocenę merytoryczną wniosków po ogłoszeniu konkursu przez ZUS, skutkujący dużą liczbą wniosków przesyłanych do oceny w CIOP-PIB w krótkim czasie (np. 300 wniosków tygodniowo). Występowały również trudności w realizacji kontroli projektów zlecanych przez ZUS w okresie pandemii ze względu na wzrost zachorowań, a tym samym zmniejszenie dostępności wielu ekspertów regionalnych w tym okresie.

Propozycje usprawnień, to – jak zakładamy – wcześniejsze ogłaszanie konkursu przez ZUS i rezerwowanie dłuższego czasu na wykonanie oceny merytorycznej wniosków przez ekspertów CIOP-PIB. Ten postulat właściwie już został spełniony, bo – jak wspomniał pan dyrektor Gaca – w bieżącym roku konkurs został ogłoszony 19 maja, czyli 2 miesiące wcześniej niż w poprzednim roku, zatem zakładam, że będziemy mieć 2 miesiące więcej na dokonanie rzetelnej oceny merytorycznej wniosków. Chciałbym też wskazać na konieczność rekrutowania nowych ekspertów regionalnych do przeprowadzania kontroli projektów, a także zapewnienia im odpowiednich szkoleń w połączeniu z weryfikacją wymaganych kompetencji.

Przechodzę do wniosków ogólnych. Warto odkreślić, że wyniki programu ZUS wpływają na ograniczenie zagrożeń w środowisku pracy, a tym samym na przedłużenie aktywności zawodowej oraz zmniejszenie kosztów ponoszonych przez państwo i społeczeństwo z tytułu niewłaściwych warunków pracy. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że konkursy w ramach programu ZUS powinny być usprawnione i szeroko promowane w celu zapewnienia większej liczby beneficjentów i większych dotacji na skuteczniejsze rozwiązania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, panu dyrektorowi. Przyznam, że bardzo interesująca i szczegółowa prezentacja realizacji misji ZUS, polegającej nie tylko na wypłacie świadczeń, ale również na prewencji. W tym zakresie współpraca z CIOP-PIB i jego ekspertami jest nieodzowna.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pani prof. Danuta Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Muszę powiedzieć, że to wielka radość, kiedy słuchamy o programie, który spełnił się w tak dużym zakresie: logicznym i praktycznym. Można powiedzieć, że jest to właściwie program, który też jest dzieckiem Rady Ochrony Pracy. Bo przez kilka kadencji część członków Rady Ochrony Pracy pamięta, jak walczyliśmy o wysokość funduszu, który Zakład Ubezpieczeń Społecznych będzie przeznaczał na bezpośrednie wsparcie przedsiębiorstw, czyli niejako zmieni swój *image*, że tylko pobiera pieniądze i składki, czego nikt nie lubi, ale także potrafi wesprzeć, dać środki na pożyteczne działania. Tak jak wspomniał pan dyrektor Gaca, było to 0,05%, czasami – 0,01%. Co roku była batalia przy tworzeniu budżetu. Dopiero w momencie, kiedy doszło do wydłużenia czasu aktywności zawodowej, stało się oczywiste dla wszystkich, także dla polityków, że po prostu nie da się dalej pracować w tych warunkach, bez istotnej ich poprawy. Wtedy wszedł wskaźnik 1% i później Zakład Ubezpieczeń Społecznych uregulował to w sposób systemowy, przez ustawę. Część członków Rady – pani poseł Katarzyna Mrzygłocka, pan Zbigniew Janowski, pani Renata Górna – pamiętają zapewne ten czas.

Teraz widać, że program przynosi bardzo konkretne efekty. Chciałoby się oczywiście jeszcze więcej, ale to jest kula śnieżna, coraz więcej osób dowiaduje się, coraz więcej osób startuje w tych konkursach.

Miałabym jedną uwagę i jedno pytanie. Jeśli chodzi o pytanie – czy państwo próbowali ocenić na ile wyniki poprawy warunków pracy wpłynęły na wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe w danym zakładzie? Bo – jak wiemy – ubezpieczenie wypadkowe

jest zależne od liczby wypadków śmiertelnych i ciężkich. Czy rzeczywiście jest uchwytna jakaś relacja w tym zakresie przez lata realizacji programu? Bo jednak startujemy z tymi projektami w dziedzinach aktywności o wysokim poziomie ryzyka: budownictwo, przemysł, przetwórstwo. Tam odnotowuje się największą liczbę wypadków ciężkich i śmiertelnych.

Drugie, to pytanie na osobną, szerszą dyskusję, mianowicie na planszy 12 pan dyrektor Gaca przedstawił, że dofinansowane są projekty inwestycyjne – dotyczące bezpieczeństwa technicznego: modyfikacja, usprawnianie stanu maszyn itp. – oraz projekty inwestycyjno-doradcze. Kiedy czytamy zawartość tego punktu, myślę, że można by to ująć bardziej logicznie. Np. projekty inwestycyjno-doradcze – identyfikacja zagrożeń w miejscu pracy, to właściwie kwestia organizacyjna. Udokumentowanie oceny ryzyka i związanych zagrożeń to jest też problem organizacji, doradztwa. Wykonanie pomiarów stężeń i natężeń w miejscu pracy – analogicznie ma charakter doradczy i organizacyjny. Tak, że ten przymiotnik „inwestycyjny" średnio się tutaj sprawdza. Oczywiście, pomiar stężeń i natężeń powinien odbywać się przed projektem wtedy, kiedy wnioskujemy i rozumiem, że w dokumentacji starający się o dofinansowanie podaje takie informacje, a potem sprawdza się, czy to poprawiło się. Myślę, że na pewno tego nie przesądzimy, ale może jakaś dyskusja nad tą kwestią powinna być.

Ale generalnie ogromny szacunek dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za konsekwencję, świadomość tej innej ważnej roli tej instytucji. Podziękowania dla zespołu pana dyr. Podgórskiego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pani profesor nie przedstawiała adresata, ale w sposób oczywisty wydaje się, że pytanie postawione na początku było skierowane do pana dyrektora Bartosza Gacy. Bardzo proszę o udzielenie odpowiedzi.

Zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bartosz Gaca:

Zacznę jednak od drugiej kwestii, bo może to nie tak mocno wybrzmiało. Ale na slajdzie 12 mowa jest o projektach inwestycyjno-doradczych jako działaniach, które łączą projekty inwestycyjne oraz działania, które dotyczą…i te wymienione dotyczą jak najbardziej wyłącznie sfery działalności doradczej. Ale tutaj tylko zostały tak zaakcentowane, może rzeczywiście to nie wybrzmiało.

Natomiast jeżeli chodzi o pierwsze pytanie pani profesor: na ile dofinansowanie wpłynęło na wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe, to przyznam, że dopiero przygotowujemy się do ewaluacji pod tym kątem. Dotychczas ta próba projektów wydawała nam się jeszcze niereprezentatywna, żeby badać to w takim zakresie. Natomiast pokazałem państwu tylko sumarycznie te efekty – poprawa warunków pracy dla ponad 75 tys. pracowników w latach 2013 – 2020. To właściwie taki fundament, na który należałoby spojrzeć przez różne pryzmaty. Po pierwsze, że ta liczba odnosi się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, które są bezpośrednio objęte projektem, a przecież wdrożone projekty często oddziałują również na inne stanowiska pracy, które nie są bezpośrednio objęte projektem, takie jak chociażby związane z oświetleniem czy wentylacją oddziałują na zdecydowanie większą liczbę pracowników.

Drugi aspekt dotyczący tej liczby 75 tys. – proszę zwrócić uwagę, że blisko 85% dofinansowanych projektów to projekty w mikro i małych przedsiębiorstwach. Zatem siłą rzeczy liczba pracowników objętych projektami w tych przedsiębiorstwach nie była duża. Mamy oczywiście dane w tym zakresie, niekiedy w dużych przedsiębiorstwach projektem obejmujemy 600 czy nawet 700 pracowników, ale często są to liczby pojedyncze – średnio 10 – 11 pracowników z danego przedsiębiorstwa.

Na dzisiaj nie mogę niestety odpowiedzieć dokładnie na pytanie jak dofinansowanie wpłynęło na wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe. Ale obserwujemy, że w wielu tych kategoriach, w których dofinansowujemy projekty zmniejszyła się kategoria ryzyka, na podstawie której później ustalana jest składka wypadkowa.

Mikroprzedsiębiorstwa nie są uwzględniane w tej analizie, bo nie są objęte obowiązkiem ZUS-IWA. Rzeczywiście z tej perspektywy badanie może być dość problemowe,

jeżeli chodzi o składkę wypadkową, która dzisiaj dla mikroprzedsiębiorstw jest ustalana jest w sposób ryczałtowy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za odpowiedź. Nie widzę dalszych zgłoszeń.

Wobec tego pozwolę sobie zadać pytanie kierowane do pana dr Podgórskiego. Pan dr mówił m.in. o kontrolach realizacji projektów. Zastanowiło mnie jakiego rodzaju uchybienia, jak daleko idące musiały wystąpić, żeby zapadła decyzja o żądaniu zwrotu wypłaconych środków. Jak duży odsetek tych realizacji spotkał się z negatywną opinią?

Skierowałem to pytanie do pana, bo akurat w części pana wypowiedzi zwróciłem uwagę na ten wątek. Nie wiem, czy pan Bartosz Gaca również nawiązywał do tego.

Zastępca dyrektora CIOP-PIB ds. systemów zarządzania i certyfikacji dr inż. Daniel Podgórski:

Sprawdzeniu podlegają wszelkie aspekty, które są związane z realizacją tego projektu – przede wszystkim czy urządzenia, które zostały zaplanowane do zakupu zostały zakpione, właściwie zainstalowane i czy faktycznie w przedsiębiorstwach te urządzenia powodują poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy dla tej liczby pracowników, która była deklarowana we wniosku. To jest sprawdzane. Jeżeli ten aspekt nie zgadza się, to jest to w jakiś sposób powód do podjęcia odpowiednich działań, ale te działania podejmowane są przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w stosunku do beneficjenta. Może pan dyrektor Gaca uzupełni…

Zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bartosz Gaca:

Postaram się uzupełnić tę odpowiedź. Po każdym negatywnym wyniku kontroli Zakład Ubezpieczeń Społecznych jeszcze szczegółowo analizuje sytuację wnioskodawcy, często wszczyna dodatkowe postępowania wyjaśniające. Są to różne, naprawdę różne, przypadki. Mówiłem o tym w kontekście ryzyka nadużyć, że czasami dochodzi do zbycia dofinasowanego sprzętu jeszcze przed upływem okresu trwałości, a czasami mamy takie sytuacje, że ekspert zastaje – powiem brzydko – zafoliowany ten sprzęt, praktycznie nieużytkowany u tego przedsiębiorcy, a niekiedy nawet te stanowiska pracy, które były objęte projektem już dawno nie istnieją. To są głównie przypadki, kiedy ten sprzęt albo jest sprzedawany jeszcze przed upływem okresu trwałości, albo nie zostały utrzymane stanowiska pracy, albo ten sprzęt jest w ogóle niewykorzystywany i de facto nie poprawia warunków pracy.

To nie jest bardzo znaczący odsetek spraw. Każdą sprawę analizujemy jeszcze raz szczegółowo przed rozwiązaniem umowy, ale w rażących przypadkach jak najbardziej rozwiązujemy umowy i dochodzimy zwrotu nienależnie pobranego dofinansowania wraz z ustawowymi odsetkami.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

To jest jakiś procent, część procenta takich sytuacji?

Zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bartosz Gaca:

Nie umiem pani profesor odpowiedzieć. Nie mam takich danych w tej chwili przed sobą. Ale – o ile dobrze pamiętam – aktualnie prowadzimy dochodzenie należności od ok. 70 płatników składek nad ponad 7 tys. dofinansowanych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To jest malutki ułamek. Optymistyczne. Ciekawi byliśmy tej liczby.

Zgłosił się pan prof. Zawieska. Bardzo proszę. Kontynuujemy dyskusję.

P.o. dyrektora CIOP-PIB prof. Wiktor Zawieska:

Chciałbym zapytać pana dyrektora Gacę o rzecz następującą, istotną także dla Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, a mianowicie mam przed sobą taki wykres albo dane obrazujące wskaźnik częstości wypadków przy pracy na 1000 pracujących w wybranych sekcjach działalności gospodarczej, wykonany właściwie dzisiejszego poranka przez zespół naszych analityków. On obejmuje 9 sekcji, wśród tych 9 sekcji są oczywi-

ście 4 sekcje, które pan dyrektor Gaca wymieniał jako beneficjentów. Ale bynajmniej nie są to sekcje, które są na czele tego wykazu, bo budownictwo i handel zajmuje ósmą pozycję i dziewiątą pozycję, a przetwórstwo przemysłowe – to środek tej dziewiątki. Moje pytanie dotyczy czy z pozostałych sekcji, które mają gorsze wskaźniki wypadkowości albo wnioski są nie składane, czy na etapie oceny formalnej przez ZUS są odrzucane, czy też sekcje będące w gorszej sytuacji nie są zainteresowane tym konkursem, nie składają wniosków. Czy te wnioski są źle przygotowywane, czy może przed nami wszystkimi, także Instytutem istnieje jakaś specjalna potrzeba dotarcia do tych sekcji z ofertą prewencyjną?

Te dziewięć w kolejności: górnictwo i wydobywanie jako pierwsze, to pewnie z definicji nie wchodzi w grę, w drugiej kolejności dostawa wody – wskaźnik częstości prawie 12, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja, na trzecim miejscu w tym wykazie jest opieka zdrowotna i pomoc społeczna, która z kolei w rankingu liczby wniosków jest na czwartym miejscu, w środku przetwórstwo przemysłowe, które jest w rankingu ZUS na pierwszym miejscu, potem transport, gospodarka magazynowa, następnie rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, dalej wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę, dwa ostatnie to są też wymieniane w rankingu ZUS, czyli budownictwo i na dziewiątym miejscu handel i naprawa pojazdów samochodowych.

Zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bartosz Gaca:

Nie wiem, czy w takim ujęciu odpowiem, bo nie wiem, czy mam wszystkie dane przed sobą. Ale postaram się odpowiedzieć na podstawie wykresu, który z kolei ja sobie sporządziłem przygotowując się do dzisiejszego wystąpienia. Rzeczywiście, nie wszystkie wnioski dotyczą najwyższych kategorii ryzyka, 2/3 umów dotyczy kategorii ryzyka mieszczącej się w przedziale od 4 do 6. To spora grupa w tej, powiedziałbym, średniej kategorii ryzyka. Najwyższą kategorią ryzyka, jaka była dotychczas objęta dofinansowaniem w okresie, o którym mówimy na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, to była kategoria 9. Natomiast żadna z zawartych umów nie dotyczyła kategorii od 10 do 12. W omawianym okresie sprawozdawczym te kategorie były przypisane do PKD – wydobycie węgla kamiennego i węgla brunatnego, o czym wspominał pan profesor, ale także do kategorii górnictwo rud metali i działalność usługowa wspomagająca górnictwo i wydobycie.

Myślę, że z perspektywy tych kategorii przedsiębiorców trzeba by zwrócić uwagę, że te sekcje PKD są reprezentowane przez duże przedsiębiorstwa, zatrudniające powyżej 250 osób. Ta grupa przedsiębiorstw nie wykazywała większej aktywności w składaniu wniosków. Nie wykazała większego zainteresowania programem dofinansowania być może ze względu na jednak niski poziom dofinansowania. Wspominałem, że to jest 20% dofinansowania. Zatem być może z tej perspektywy program był mało atrakcyjny dla dużych przedsiębiorstw. 85% – jeszcze raz podkreślę – to były mikro i małe przedsiębiorstwa. Zatem wyraźnie program był zorientowany na tę grupę docelową.

Nie uda się ukryć, że widać wyraźną korelację między wysoką kategorią ryzyka a dużymi przedsiębiorstwami. Myślę, że nad tym zjawiskiem warto byłoby się pochylić, czy rzeczywiście program dla tej grupy odbiorców jest programem atrakcyjnym.

P.o. dyrektora CIOP-PIB prof. Wiktor Zawieska:

Być może jest to przyczynek wiodący, natomiast w tych sekcjach jak transport i gospodarka, rolnictwo i leśnictwo, poziom w podziale na podmioty, według przewidywanej liczby pracujących, to podobnie jak w budownictwie, handlu dominujące są mikroprzedsiębiorstwa, więc pewnie jest jeszcze jakieś inne…, bo w tym sensie są to porównywalne sekcje, jeśli chodzi…

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Jest KRUS…

Zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bartosz Gaca:

Właśnie. To, co mówi pani profesor. Myślę, że może to być też kwestia podlegania ubezpieczeniu w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Niemniej mieliśmy, o ile dobrze pamiętam, w poprzedniej edycji konkursu 64 umowy podpisane z grupą działalności leśnictwo, uprawy rolnie, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo. Ale – jak mówię – jest to przede wszystkim grupa działalności, która, co do zasady, często podlega ubezpieczeniu w KRUS.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Sądzę, że tutaj ważny jest element promocji. Myślę, że brak świadomości możliwości skorzystania z tego rodzaju programów u bardzo wielu przedsiębiorców też jest pewną barierą. To nie ulega wątpliwości.

Pomyślałem, żeby skorzystać z obecności pani głównej inspektor pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko i zapytać, czy Inspekcja Pracy ma jakieś ciekawe obserwacje czy uwagi dotyczące tego programu. Jeśli tak, to prosiłbym bardzo, żeby podzielić się z nami.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Powiem szczerze, że okres pełnienia przeze mnie funkcji głównego inspektora pracy jest zbyt krótki, żebym miała jakieś spostrzeżenia na ten temat, natomiast oddam głos panu inspektorowi Leśniewskiemu, który ma większą wiedzę ode mnie w tym temacie.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Na pewno bardzo ciekawa inicjatywa. Przeanalizowaliśmy liczbę zakładów, kwoty i efekty. Inicjatywa na pewno cenna do kontynuowania na przestrzeni następnych lat, ze względu chociażby na poprawę warunków pracy. Najważniejsze dla pracodawcy jest dofinansowanie, które otrzymuje poprzez złożenie wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Na pewno będzie to dla przedsiębiorców możliwością zainicjowania ciekawych rozwiązań, inwestowania w bezpieczeństwo i higienę pracy.

Bardzo ciekawa inicjatywa. Trzeba cieszyć się, że wskaźnik nieprawidłowości jest tak niewielki. Na 7 tys. tylko 70 przypadków. To dowodzi, że pracodawcy podchodzą do tego z rzetelnością. Jeżeli decydują się na dofinansowanie, to to wykorzystują. Duża rola Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w tym zakresie, szczególnie koordynatorów oceny. Trzeba pamiętać, że to trudne zadanie. Na dobrą sprawę jest to wejście bardziej audytowe. Trzeba porównać jaki był zakres i jak to wpłynęło na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo. Ta pewna ocena ogólna co do idei, misji, jak najbardziej słuszna. Myślałem bardziej o przypadkach konkretnych kontroli, które uprawniałyby do jakiś wniosków. Domyślam się, że nawet może nie być wiedzy o takich zdarzeniach. Ale widzę tutaj rolę dla Inspekcji Pracy polegającą na tym, żeby inspektorzy mogli informować pracodawców – którzy w ocenie Inspekcji mogliby skorzystać z tego programu – o takiej możliwości. Być może należałoby do ZUS-u przygotowanie ulotki informacyjnej czy promującej ten program do rozdawania przez inspektorów. Przepraszam, to takie „na gorąco" budowane pomysły, jak bardziej upowszechnić program. To oczywiście wbrew limitowi niewysokiego budżetu. Jestem świadom tych wszystkich uwarunkowań, ale chciałem jakoś przedstawić propozycję bardziej propagującą ten program.

Zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bartosz Gaca:

Znane są nam przypadki, kiedy inspektorzy pracy zachęcają do udziału w naszym programie dofinansowania. Zresztą Państwowa Inspekcja Pracy odegrała znaczącą rolę w początkach tego programu, kiedy właściwie rekrutowała nam przedsiębiorców do tego programu. Zatem jak najbardziej współpraca w tym zakresie ma miejsce. Mamy również opracowaną ulotkę, więc możemy jeszcze doprecyzować współpracę z Państwową Inspekcją Pracy w tym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Bardzo dziękuję. Okazuje się, że tu wyważam otwarte drzwi.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Zamykam dyskusję. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego: informacja głównego inspektora Pracy o aktywności urzędu na forum Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Oddaję głos pani głównej inspektor pracy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Zanim przedstawię informację na ten temat i oddam głos panu Michałowi Wyszkowskiemu, to chciałabym podzielić pogląd pana dyrektora Gacy w sprawie wieloletniej współpracy Państwowej Inspekcji Pracy, bo na ten temat posiadam dosyć szeroką wiedzę w kwestiach prewencyjno-promocyjnych. Chciałabym zadeklarować, że zarówno ja, jak i pani prezes Uścińska ściśle współpracujemy ze sobą w tym zakresie. Jesteśmy umówione na kolejne spotkanie w zakresie wypracowania nowych rekomendacji i wspólnych działań, żeby prewencja wypadkowa w połączeniu z dużymi środkami, zdecydowanie większymi niż te, które posiada Państwowa Inspekcja Pracy mogła przynosić konkretne efekty w postaci ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poprawy naszych działań w tym obszarze.

Natomiast przechodząc do tematu, którego wprowadzenie na dzisiejszy porządek dzienny posiedzenia Rady jest wynikiem moich rozmów z państwem podczas indywidualnych spotkań, dziękuję bardzo za możliwość przybliżenia państwu informacji na temat działalności Państwowej Inspekcji Pracy w ramach Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC).

Komitet SLIC jest forum służącym rozwijaniu bliskiej współpracy pomiędzy urzędami inspekcji pracy państw członkowskich Unii Europejskiej oraz przedstawicielami Komisji Europejskiej. Jest również inicjatorem wielu działań promocyjnych na rzecz ochrony pracy podejmowanych na szczeblu wspólnotowym. Po raz pierwszy Państwowa Inspekcja Pracy została zaproszona do udziału w jego posiedzeniach w 1995 r. na długo przed akcesją Polski do Unii Europejskiej, otrzymując wówczas status obserwatora, który nie pozwalał na pełne uczestnictwo w obradach, ale nie dawał nam prawa głosu przy podejmowaniu decyzji.

Od momentu przystąpienia naszego kraju do Unii Europejskiej nasz urząd z zaangażowaniem wypełnia zadania wynikające z członkostwa w SLIC oraz aktywnie uczestniczy w inicjatywach umożliwiających pozyskanie dobrych praktyk i rozwiązań sprawdzonych w innych państwach członkowskich, mogących posłużyć zwiększeniu efektywności działań krajowych i dostosowanie systemu polskiej Inspekcji Pracy do zmian na europejskim rynku pracy zarówno legislacyjnych, społeczno-ekonomicznych, jak i technologicznych. W szczególności w okresie pandemii możliwość wymiany informacji na temat narzędzi walki z pandemią, jakimi dysponują pozostali członkowie SLIC okazała się niezwykle przydatna. Ponadto dzięki możliwości opiniowania projektów decyzji i opracowań przygotowywanych przez SLIC na rzecz Komisji Europejskiej, Państwowa Inspekcja Pracy ma realny wpływ na kształtowanie europejskiej strategii w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szerzej o aktywności Państwowej Inspekcji Pracy w strukturach Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy powie pan Michał Wyszkowski – zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, jednocześnie mój zastępca w strukturach SLIC, który bierze udział w posiedzeniach plenarnych Komitetu. Oddaję głos panu Michałowi Wyszkowskiemu.

Zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu Michał Wyszkowski:

Moim zadaniem jest poinformowanie Rady o aktywności Państwowej Inspekcji Pracy na forum Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Jak wcześniej wspomniała pani minister, w 1995 r. Komisja Europejska wydała decyzję ustanawiającą Komitet Wyższych Inspektorów Pracy wówczas jako instytucję wspomagającą Komisję Europejską. Od tego czasu Państwowa Inspekcja Pracy mogła obserwować prace Komitetu Wyższych Inspek-

torów Pracy, a od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej także aktywnie uczestniczyć w tych pracach i wpływać na kształt efektów działań SLIC na poziomie Unii Europejskiej.

Głównym celem, dla którego Komitet Wyższych Inspektorów Pracy został powołany jest wspomaganie Komisji Europejskiej w jej działalności, w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem pracy w państwach członkowskich UE. Podstawowym zadaniem Komitetu jest wydawanie opinii dotyczących przestrzegania prawa wspólnotowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. SLIC formułuje te opinie zarówno na wniosek Komisji Europejskiej – jeżeli powstają problemy związane z przestrzeganiem prawa wspólnotowego na terenie Unii Europejskiej i rzeczywiście w działalności Komitetu takie sytuacje zdarzały się, iż Komisja Europejska zapytywała Komitet o praktyczną implementację dyrektyw w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – jak również SLIC ma prawo sam formułować opinie w zakresie swojej działalności i przedstawiać je Komisji Europejskiej – to również się dzieje, szczególnie w zakresie strategii dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które w ramach prac Komisji Europejskiej przyjmowane są na poszczególne kilkuletnie okresy.

W skład Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy wchodzi jeden pełnoprawny członek z każdego kraju członkowskiego, z reguły jest to przedstawiciel kierownictwa urzędu ds. nadzoru nad bezpieczeństwem pracy. W przypadku Państwowej Inspekcji Pracy pełnoprawnym członkiem jest główny inspektor pracy. Każdy pełnoprawny członek ma prawo wyznaczyć swojego zastępcę, który w sytuacjach konieczności zastępuje członka pełnoprawnego w pracach SLIC.

Funkcjonowanie Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy od 1995 r. właściwie nie uległo zmianie. Decyzja, która w 1995 r. stała się podstawą powołania SLIC do dnia dzisiejszego obowiązuje w niemal niezmienionej postaci i określa funkcjonowanie Komitetu. W 2008 r. Komisja Europejska dokonała jednej drobnej organizacyjnej weryfikacji, Mianowicie, do 2009 r. w spotkaniach plenarnych Komitetu brali udział zarówno członkowie pełnoprawni, jak i ich zastępcy, od 2010 r. bierze udział jedna osoba reprezentująca państwo członkowskie Unii Europejskiej – albo członek pełnoprawny, albo jego zastępca.

Aby przybliżyć członkom Rady aktywność Państwowej Inspekcji Pracy na forum SLIC posłużę się art. 3 wspomnianej decyzji KE, który formułuje podstawowe założenia i zadania Komitetu. Chciałbym zwrócić uwagę, jak przy każdym z zadań wyznaczonych Komitetowi przez Komisję Europejską, Państwowa Inspekcja Pracy rzeczywiście aktywnie współpracuje i wpływa na realizację zadań SLIC. Pierwsze, myślę, najistotniejsze zadanie, które wiąże się z działalnością Komitetu to określanie wspólnych zasad działania inspekcji pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozwijanie metod oceny narodowych systemów nadzoru nad bezpieczeństwem pracy. Działalność Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy koncentruje się na bezpieczeństwie i higienie pracy. Wynika to stąd, że inspekcje pracy w poszczególnych państwach członkowskich UE mają bardzo różny zakres działalności, natomiast wspólnym mianownikiem jest zawsze bezpieczeństwo i higiena pracy. Każda inspekcja pracy z 27 państw członkowskich zajmuje się tą problematyką. Pierwsze z tych zagadnień, czyli wspólne zasady działania zostały od początku istnienia Komitetu określone w dokumencie zatytułowanym właśnie w ten sposób „Wspólne zasady działania inspekcji pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy". Ten dokument od niemal 30 lat w sposób szczegółowy określa pewne standardy, według których funkcjonują urzędy nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy. Jest on sukcesywnie weryfikowany, nowelizowany, zmieniany. Ostatnia nowelizacja miała miejsce w 2017 r. na spotkaniu plenarnym Komitetu w Tallinie. Nowelizacja została przygotowana przez grupę roboczą, składającą się z przedstawicieli 7 państw, której przewodził przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy, który nadzorował i kierował pracami związanymi z aktualnie brzmiącym tekstem „Wspólnych zasad działania inspekcji pracy w dziedzinie bhp".

Drugim dokumentem, równie istotnym i bezpośrednio związanym ze „Wspólnymi zasadami działania inspekcji pracy" jest podręcznik oceny systemów nadzoru nad bezpieczeństwem pracy. Ten dokument zawiera wytyczne, którymi kieruje się Komitet Wyższych Inspektorów Pracy przy ocenie funkcjonowania krajowych inspektoratów pracy. Każda z inspekcji pracy w Unii Europejskiej regularnie, cyklicznie poddawana jest ocenie

w zakresie spełniania standardów wynikających ze wspólnych zasad działania inspekcji. Wspomniany podręcznik po przyjęciu w 2017 r. nowych „Wspólnych zasad działania inspekcji pracy" również miał być nowelizowany, powstała grupa robocza, początkowo pod przewodnictwem przedstawiciela Państwowej Inspekcji Pracy, która miała dokonać nowelizacji. Natomiast ze względu najpierw na problemy organizacyjne, później na kwestie związane z epidemią, nie doszło do nowelizacji. Niemniej Państwowa Inspekcja Pracy odgrywała bardzo istotną rolę przy formułowaniu zmian do tego dokumentu.

Jeśli chodzi o dotychczasowe oceny inspekcji pracy, Polska była dwukrotnie poddana takiej ocenie. Pierwsza ocena była związana z przystąpieniem naszego kraju do Unii Europejskiej i wówczas Państwowa Inspekcja Pracy w ramach akcesji Polski do UE została poddana takiej ocenie. Druga ocena została dokonana w 2013 r., kolejna zostanie przeprowadzona w 2026 r. Mniej więcej z taką częstotliwością przebiega ta ocena, gdyż każdego roku oceniane są maksymalnie trzy urzędy w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Obecnie przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy zasiadają w dwóch grupach, które będą prowadzić ocenę w najbliższych latach, mianowicie w grupie ds. oceny inspekcji francuskiej i grupie ds. oceny inspekcji czeskiej. Państwowa Inspekcja Pracy kierowała pracami grupy, która w 2016 r., dokonywała oceny inspekcji portugalskiej.

Aktualnie Komitet Wyższych Inspektorów Pracy jest okresie reorganizacji, tworzenia nowych struktur, przyjęcia nowego planu działania na lata 2021 – 2027. W ramach tego planu działania przewiduje się także nowelizację obydwu zasadniczych dla funkcjonowania SLIC dokumentów. Nowelizacja zostanie przeprowadzona przez grupy robocze, w których również pracują przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy. Myślę, że wiedza i doświadczenie, które zdobyli nasi przedstawiciele kierując pracami grup roboczych, które w przeszłości przygotowywały nowelizację tych dokumentów, także w najbliższym czasie zostanie wykorzystana przy weryfikacji zasadniczych dla SLIC dokumentów.

Drugie i trzecie z zadań to generalnie promowanie wiedzy na temat systemów, praktyk stosowanych przez krajowe inspektoraty pracy, przenoszenie dobrych praktyk i doświadczeń na teren działania wspólnoty. W tym obszarze Państwowa Inspekcja Pracy może poszczycić się pewnymi osiągnięciami. W 2011 r., kiedy Polska sprawowała prezydencję w Unii Europejskiej, został przyjęty przez SLIC tzw. europejski kodeks dobrych praktyk w zakresie działań kontrolnych i pozakontrolnych inspekcji pracy, który został przedstawiony i następnie przyjęty na posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w Warszawie. Ten dokument był obszerną publikacją prezentującą ponad 50 różnego rodzaju programów zarówno kontrolnych, jak i pozakontrolnych, w których były zebrane doświadczenia 22 państw Unii Europejskiej w zakresie organizowania, pozyskiwania środków, prowadzenia badania efektów programów kontrolnych, jak i kampanii prewencyjnych, informacyjnych. Spotkał się z dużym zainteresowaniem ze strony naszych partnerów i był bardzo dobrze przyjęty na forum europejskim.

Drugi dokument, który również powstał pod kierownictwem przedstawiciela Państwowej Inspekcji Pracy to przyjęty w 2015 r., w Luksemburgu przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy podręcznik „Wspieranie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w małych przedsiębiorstwach". Grupa złożona z przedstawicieli kilku państw mających doświadczenie w prowadzeniu działań zarówno kontrolnych, jak i prewencyjnych sformułowała taki dokument. Został on opublikowany przez SLIC i również spotkał się z szerokim oddźwiękiem na forum europejskim. Jego wynikiem były m.in. tzw. seminarium wysokiego szczebla zorganizowane w Brukseli przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, w którym wzięli udział europarlamentarzyści, jak również seminarium w siedzibie Agencji w Bilbao, na którym rozważano także możliwość przełożenia podręcznika dotyczącego wspierania kultury bhp na narzędzie internetowe, interaktywne, elektroniczne, które w ten sposób mogłoby być dystrybuowane pomiędzy przedsiębiorcami, pracodawcami na terenie Unii Europejskiej. Myślę, że jest warte podkreślenia, iż przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy kierował pracami zespołu, który przygotowywał ten dokument.

Obecnie przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy biorą udział w pracach związanych z promocją zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Aktualnie

Europejska Agencja z Bilbao prowadzi kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy. Dźwigaj z głową". Obok działań Agencji prowadzona jest ogólnoeuropejska kampania Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Jest to program kontrolny zapobiegania schorzeniom układu mięśniowo-szkieletowego. W grupie roboczej, która przygotowuje ten program kontrolny bierze udział dwóch ekspertów z Państwowej Inspekcji Pracy. Należy podkreślić, że właściwie jesteśmy jedynym urzędem, który oddelegował dwóch ekspertów do pracy w tym gremium. Pozostali przedstawiciele poszczególnych urzędów nadzoru oddelegowali po jednym ekspercie.

Kolejne zadanie Komitetu, w którym również aktywnie bierzemy udział to program wymiany inspektorów. Założenia tego programu zostały sformułowane w 2009 r. Program finansowany jest ze środków Komisji Europejskiej. W każdym roku kalendarzowym – z przerwą na czas epidemii COVID-19 – w ramach tego programu dokonywane są wizyty studyjne inspektorów pracy, którzy pracują w terenowych strukturach inspekcji pracy w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Polscy inspektorzy pracy mieli okazję w ramach tego programu w ciągu ostatnich 12 lat zapoznać się z funkcjonowaniem inspekcji w Niemczech, Austrii, Francji, Belgii, Finlandii, Czechach, Irlandii, Holandii, Danii, Szwecji, Bułgarii i Portugalii. Z kolei nasze okręgowe inspektoraty pracy w Szczecinie, Krakowie, Poznaniu, Warszawie, Opolu, Katowicach i Olsztynie gościły inspektorów pracy z państw członkowskich UE, którzy mieli szansę zapoznać się z funkcjonowaniem Państwowej Inspekcji Pracy, towarzyszyć polskim inspektorom pracy w kontrolach oraz poznać w jaki sposób jest zorganizowana i funkcjonuje Państwowa Inspekcja Pracy. Każdorazowo taka wymiana kończy się sporządzeniem raportu przez inspektora pracy, który bierze w niej udział. Wskazuje pewne obszary w działalności odwiedzanej inspekcji pracy, które w sposób szczególny – w jego opinii – wymagają podkreślenia. Te raporty stanowią również podstawę dalszych działań Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w zakresie formułowania pewnych zaleceń i wytycznych w sprawie przyszłej działalności inspekcji.

Państwowa Inspekcja Pracy bierze aktywny udział w działaniach Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w zakresie sporządzania i publikowania dokumentów ułatwiających działania inspektorów pracy. Na slajdzie wymieniono 5 dokumentów – przewodników, wytycznych – które zostały opracowane przez dwie grupy robocze – tzw. grupę EMEX, która zajmuje się „wschodzącymi" ryzykami i grupę MACHEX, która zajmuje się bezpieczeństwem użytkowania maszyn i urządzeń technicznych. Są to dokumenty, które zbierają pewne doświadczenia inspektorów pracy z terenu całej Unii Europejskiej, a następnie na ich podstawie formułują pewne wytyczne i zalecenia w formie poradnika, przewodnika dotyczącego sposobów prowadzenia przez inspektorów pracy i działań w terenie.

Ostatnie z zadań SLIC – również niezwykle istotne – rozwijanie solidnego i wydajnego systemu szybkiej wymiany informacji. Także w tym obszarze Państwowa Inspekcja Pracy miała i ma okazję wyróżniać się wśród innych organów nadzoru nad warunkami pracy we wspólnocie europejskiej. W wyniku działania SLIC powstał tzw. system KSS, to znaczy elektroniczny system wymiany informacji między inspektoratami pracy. W ramach tego systemu zadawane są pytania, przekazywane informacje i ostrzeżenia – za pomocą standardowych formularzy opracowanych przez grupę roboczą – tzw. zespół projektowy KSS. Ten zespół także organizuje coroczne warsztaty dla koordynatorów krajowych. W każdym krajowym inspektoracie pracy na terenie Unii Europejskiej jest koordynator funkcjonowania tego systemu, który bezpośrednio zajmuje się przekazywaniem informacji zarówno do, jak i z tego systemu do odpowiednich jednostek organizacyjnych w inspektoracie pracy, w naszym przypadku – w Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy jest także obecna w niewielkim zespole projektowym systemu wymiany informacji KSS. Aktualnie w tej grupie projektowej działają przedstawiciele 5 państw członkowskich Unii Europejskiej. Kiedy kilka lat temu, gdy z tego zespołu ustępowali przedstawiciele Wielkiej Brytanii, przewodniczący zespołowi przedstawiciele belgijskiej inspekcji pracy zwrócili się do Państwowej Inspekcji Pracy z prośbą o oddelegowanie swoich ekspertów do pracy w tym zespole, doceniając nasze zaangażowanie i wkład pracy na rzecz rozwoju tego systemu.

Mam nadzieję, że tych kilka krótkich informacji na temat naszej działalności na forum Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy przybliży członkom Rady naszą aktywność w tym gremium. Sądzę, że ta aktywność, kiedy spojrzymy na podstawowe cele, dla których Komisja Europejska powołała Komitet Wyższych Inspektorów Pracy, właściwie w zakresie każdego zadania jest wyróżniająca. Prace grup roboczych nierzadko są prowadzone pod kierownictwem ekspertów z Państwowej Inspekcji Pracy. Ich efekty znajdują często oddźwięk poza strukturami inspekcyjnymi, również wśród partnerów społecznych na poziomie unijnym. To dowodzi, że nasze zaangażowanie, po pierwsze ma sens, po drugie rzeczywiście jest doceniane jako zaangażowanie merytorycznie o bardzo wysokiej jakości.

Jak powiedziałem na początku, obecnie Komitet Wyższych Inspektorów Pracy przechodzi reorganizację. Na slajdzie przedstawiono nową, przyjętą 19 maja br., strukturę Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Na jego rzecz pracuje wiele grup roboczych. Obecnie struktura organizacyjna grup roboczych zostanie nieco zmieniona. Aktualnie przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy biorą udział w niemal wszystkich grupach roboczych Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy. Kiedy była tworzona nowa struktura właściwie do połowy mandatów na najbliższy okres 2021 – 2027 dla poszczególnych grup roboczych także wnieśliśmy wkład, określając zadania tych grup, niejako przewidując, że eksperci Państwowej Inspekcji Pracy będą mogli zaangażować się w prace tych grup i podzielić się z naszymi partnerami europejskimi swoją wiedzą i doświadczeniem z jednej strony, a z drugiej, korzystać z wiedzy i doświadczenia innych urzędów nadzoru nad warunkami pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy przedstawicielom Państwowej Inspekcji Pracy za informację.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Pan Michał Wyszkowski wspomniał o dużej różnorodności – jakości, poziomu instytucji zajmujących się ochroną pracy w poszczególnych krajach. Czy mógłby pan – w ogromnym skrócie – dokonać analizy porównawczej między Polską a Europą?

Zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu Michał Wyszkowski:

Myślę, że należałoby wskazać dwa aspekty. Z jednej strony aspekt organizacyjny, a z drugiej, merytoryczny zakres działania inspekcji pracy. Jeśli chodzi o aspekt organizacyjny, to organizacja inspekcji pracy w poszczególnych państwach europejskich jest bardzo różnorodna, począwszy od przykładu Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie mamy do czynienia z jednolitym urzędem, który zajmuje się kwestią bezpieczeństwa i higieny pracy po organizacje w państwach, gdzie zadania, które w Polsce zostały przypisane Państwowej Inspekcji Pracy są podzielone pomiędzy różnego rodzaju piony nadzoru, po wręcz federalne rozbudowanie struktur nadzoru nad warunkami pracy, jak np. w Niemczech, gdzie inspekcje pracy mają charakter regionalny. Oczywiście, istnieją tam również pewne struktury centralne, które koordynują prace struktur regionalnych. Zatem pierwsze różnice i odrębności widać w strukturze urzędów nadzoru nad warunkami pracy w poszczególnych państwach Unii Europejskiej – od urzędów jednolitych po urzędy bądź rozczłonkowane na poziomie centralnym, gdzie różne inspekcje jak np. we Włoszech prowadzą kontrole w zakresie, w którym w Polsce prowadzi kontrole Państwowa Inspekcja Pracy. We Włoszech są to dwie inspekcje. Jedna zajmuje się kontrolą związaną z prawną ochroną pracy, stosunkiem pracy, druga bezpieczeństwem i higieną pracy.

Natomiast druga zasadnicza różnica między tymi urzędami w Unii Europejskiej, to zakres działania inspekcji. Podstawowa różnica dotyczy objęcia działaniem inspekcji pracy kwestii związanych z ochroną stosunku pracy, czyli kwestie wynagrodzeń, czasu pracy, urlopów, nawiązywania, rozwiązywania stosunku pracy. Dla Państwowej Inspekcji Pracy jest to – powiedzielibyśmy – chleb codzienny. Nie dla wszystkich inspekcji pracy w Europie tak jest. Generalnie inspekcje pracy z Europy Środkowej i Wschodniej, a także z Europy Południowej, z basenu Morza Śródziemnego mają podobny zakres działania do Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast inspekcje państw skandynawskich, państw zachodnich – mam na myśli inspekcję niemiecką, irlandzką, inspekcje państw Beneluksu – zajmują się tylko i wyłącznie bezpieczeństwem i higieną pracy. Z pewnością bezpieczeń-

stwo i higiena pracy jest wspólnym mianownikiem dla wszystkich inspektoratów pracy w Unii Europejskiej, ale zakres działania bywa bardzo różny.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo. Sądzę, że dla nas wszystkich było to bardzo interesujące. Myślę, że nasza wiedza o funkcjonowaniu tych inspekcji jest też różna. Sądzę, że uprawniona będzie teza –proszę pana inspektora o potwierdzenie – że np. w krajach skandynawskich bardzo znaczącą rolę odgrywają również związki zawodowe, które realizują część kompetencji nadzorczych. Stąd instytucje państwowe niekoniecznie muszą wykonywać te wszystkie czynności. Ale to jest też kwestia pewnej kultury, zwyczajów, ukształtowania się przepisów prawnych przez lata.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam rozpatrywanie tego punktu, dziękując pani minister za uwzględnienie tego postulatu zgłoszonego na tych spotkaniach.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Stan pandemii powoduje, że nie realizujemy z dużym wyprzedzeniem ustalonego kalendarza. Cykl posiedzeń Sejmu też jest nieprzewidywalny. Mam jednak nadzieję, że nic specjalnego się nie stanie. Staram się przestrzegać nawiązywania do posiedzeń Sejmu. Stąd planuję posiedzenie Rady 22 czerwca br. w przeddzień posiedzenia Sejmu. Natomiast następne na 20 lipca, również w przeddzień posiedzenia Sejmu. Z zastrzeżeniem, że w razie okoliczności nadzwyczajnych te terminy mogą ulec zmianie.

Informuję, że jutro odbędzie się posiedzenie Zespołu ds. Skarg. Początek godz. 9.00.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Dziękuję serdecznie naszym gościom.